

БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ
И СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Кафедра управления недвижимостью

ДОПУЩЕНА К ЗАЩИТЕ
Заведующий кафедрой
Т. В. Борздова
«__» _____ 2014 г.

ДИПЛОМНАЯ РАБОТА

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА НА
ПРЕДПРИЯТИИ**

Выполнила
студентка 5-го курса
специальности «Менеджмент» _____ В.А. Павловец

Научный руководитель,
старший преподаватель _____ Л. В. Глотова

Рецензент
доцент кафедры бухгалтерского учета,
анализа и аудита в отраслях народного хозяйства
Белорусского государственного
экономического университета,
канд. экон. наук, доцент _____ Н. М. Дорошкевич

Ответственный за нормоконтроль
преподаватель _____ Н. Н. Поснов

Минск 2014

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1 ОСНОВНЫЕ ФОРМЫ И МЕТОДЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ	7
1.1 Материальное стимулирование: понятие, сущность, методы.....	7
1.2 Заработная плата как метод материального стимулирования.....	15
1.3 Регулирование оплаты труда государством	25
ГЛАВА 2 АНАЛИЗ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ В ОАО «ГУМ».....	34
2.1 Организационно-экономическая характеристика ОАО «ГУМ»	34
2.2 Анализ действующей системы оплаты труда и эффективности материального стимулирования работников ОАО «ГУМ»	38
ГЛАВА 3 ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В ОАО «ГУМ».....	51
3.1 Направления повышения уровня заработной платы в ОАО «ГУМ».....	51
3.2 Социальная и экономическая значимость предложенных направлений совершенствования системы оплаты труда в ОАО «ГУМ»	58
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	65
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	71
ПРИЛОЖЕНИЕ А Организационная структура ОАО «ГУМ».....	75
ПРИЛОЖЕНИЕ Б Исчисление стажа работы в ОАО «ГУМ».....	76
ПРИЛОЖЕНИЕ В Перечень показателей, при выполнении которых размер премии может быть увеличен	77
ПРИЛОЖЕНИЕ Г Перечень производственных упущений, за которые размер премии уменьшается частично или полностью	78
ПРИЛОЖЕНИЕ Д Бухгалтерский баланс ОАО ГУМ на 01.01.2012 г.....	81
ПРИЛОЖЕНИЕ Е Бухгалтерский баланс ОАО ГУМ на 01.01.2013 г.....	84
ПРИЛОЖЕНИЕ Ж Отчет о прибылях и убытках на 01.01.2012 г..	86
ПРИЛОЖЕНИЕ З Отчет о прибылях и убытках на 01.01.2013 г.	88
ПРИЛОЖЕНИЕ И Отчет о численности, составе и профессиональном обучении кадров на 01.01.2011 г.	90
ПРИЛОЖЕНИЕ К Отчет о численности, составе и профессиональном обучении кадров на 01.01.2012 г.	92
ПРИЛОЖЕНИЕ Л Отчет о численности, составе и профессиональном обучении кадров на 01.01.2013 г.	94
ПРИЛОЖЕНИЕ М Отчет по труду на 01.01.2013 г.....	96
ПРИЛОЖЕНИЕ Н Отчет по труду на 01.01.2014 г.....	99

ВВЕДЕНИЕ

Изменившиеся подходы к определению места и роли субъектов производственных отношений в процессе хозяйственно-финансовой деятельности обуславливают необходимость уточнения сущности и структуры системы материального стимулирования труда.

Бессистемная разработка и использование различных форм материального вознаграждения за труд на практике не способствует повышению его эффективности. Это свидетельствует о том, что создание системы материального стимулирования труда возможно за счет комплексного решения проблем формирования, как основной части заработной платы, так и переменной части фонда оплаты труда.

Выбор рациональных форм и систем оплаты труда персонала имеет важнейшее социально-экономическое значение для каждого предприятия в условиях рыночных отношений. Формы и системы оплаты труда работников создают на всех уровнях хозяйствования материальную основу развития человеческого капитала, рационального использования рабочей силы и эффективного управления персоналом всех категорий. Вознаграждение персонала за труд или компенсация работникам затрачиваемых усилий играет весьма существенную роль в привлечении трудовых ресурсов на предприятия, в мотивировании, использовании и сохранении необходимых специалистов в организации или на фирме.

Различные аспекты проблематики оплаты труда, вознаграждения, компенсаций и мотивации трудовой деятельности нашли отражение в научных трудах отечественных исследователей: Аганбегяна А.Г., Бабыниной Л.С., Волгина Н.А., Гвоздева Н.Н., Генкина Б.М., Горелова Н.А., Егоршина А.А., Жукова А.Л., Ильина И.П., Кибанова А.Я., Куликова В.В., Кокина Ю.П., Красовского Ю.Д., Мазмановой Б.Г., Одегова Ю.Г., Понизова В.Т., Травина В.В., Шекшни СВ., Яковлева Р.А. и многих других[26; 41].

На позицию автора так же оказали влияние работы зарубежных исследователей, таких как Альдерфер А., Бергер Д., Бергер Л., Герцберг Ф., Локк Э., МакКлелланд Д., Маслоу А., Мерманн Э., Ньюман Дж., Оучи У., Хендерсон Р. и многих других[27; 31; 38].

Актуальность настоящего исследования обусловлена тем, что вопрос формирования системы материального стимулирования труда, адекватной рыночным условиям, остается нерешенным. В экономической литературе недостаточное внимание уделяется вопросам построения систем премирования, доплат и формированию социального пакета. В этой связи системы материального стимулирования труда отождествляется в первую очередь с материальным стимулированием труда – заработной платой.

Объект настоящего исследования: система материального стимулирования труда, включающая формы и системы оплаты труда, виды материального поощрения, применяемые в ОАО «ГУМ».

Предмет исследования: оплата труда и развитие материального стимулирования работников.

Целью настоящей дипломной работы является изучение сущности оплаты труда и материального стимулирования, разработка практических рекомендаций по модернизации системы материального стимулирования работников ОАО «ГУМ».

Достижение поставленной цели предполагает решение следующих задач:

1. Изучить основные формы и методы материального стимулирования.
2. Определить понятие, сущность и методы материального стимулирования.
3. Исследовать заработную плату как метод материального стимулирования.
4. Изучить особенности государственного регулирования оплаты труда.
5. Выполнить анализ системы оплаты труда и материального стимулирования в ОАО «ГУМ».
6. Предложить пути повышения эффективности материального стимулирования в ОАО «ГУМ» и определить их социальную значимость.

При разработке теоретико-методологических оснований исследования были использованы материалы научных, учебных и производственно-практических изданий, посвященные вопросам управления персоналом и формирования социально-психологического климата в трудовом коллективе. В дипломном исследовании использованы разработки таких авторов как: Арабей Н.И., Армстронг М., Базаров Т.Ю., Еремин Б.Л., Веснин В.Р., Винокуров М.А., Горелов Н.А., Виханский О.С., Наумов А.И., Ермишин П.Г., Фролова Т.А.

Также были исследованы законодательные и нормативно-правовые акты: Постановление Министерства труда и социальной защиты населения «Об утверждении Рекомендаций по премированию работников коммерческих организаций по результатам финансово-хозяйственной деятельности» от 28 февраля 2012 г. № 29 [1]; Постановление Министерства труда и социальной защиты населения Республики Беларусь «Об утверждении Инструкции о порядке применения Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь» от 20.09.2002 №123[2]; Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 № 296-З с изм. и доп.; «Рекомендации по определению тарифных ставок (окладов) работников коммерческих организаций и о порядке их повышения» (Постановление Министерства

труда и социальной защиты населения Республики Беларусь №67 от 11 июля 2011 г.) [3]; Положение «О порядке обеспечения пособиями по временной нетрудоспособности и по беременности и родам» (Постановление Совета Министров Республики Беларусь №569 от 28 июня 2013 года).

Эмпирическая база исследования сформирована на основе данных об основных характеристиках организационно-экономической деятельности ОАО «ГУМ», отраженных в документации предприятия, а также результатов проведенного опроса сотрудников.

В ходе работы применялись общенаучные методы структурно-функционального, описательного и сравнительного анализа, классификации. Сбор эмпирической информации осуществлялся с использованием анализа документов и опросного метода.